



SESI PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO – CRESCENDO COM A DIFERENÇA

Thaise Nardelli¹
Olivia do Rocio de Oliveira²

O Serviço Social da Indústria do Paraná – SESI PR, tem como missão “promover a qualidade de vida dos trabalhadores da indústria e de seus dependentes, com foco em educação, saúde e lazer e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial”. Sua visão é “ser o líder estadual na promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes e da gestão socialmente responsável da empresa industrial”.

Para a realização de sua missão e visão, o SESI PR compreende que a valorização da equidade de gênero enriquece a administração agregando qualidade aos processos de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento da Cultura Organizacional.

Sempre atento aos processos relacionados a estes temas, identificou o Programa Pró-Equidade de Gênero, ofertado pela Secretaria Especial de Políticas para Mulheres da Presidência da República – SPM como um importante instrumento na busca da excelência em gestão socialmente responsável e qualidade de vida de seus colaboradores e colaboradoras, devido ao fato do referido programa ter como objetivo

“promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas e instituições por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura.”³

É importante salientar que o SESI PR entende gênero não como uma simples categorização social de feminino e masculino, mas como uma categoria analítica e como um importante referencial para compreender o ambiente e a dinâmica empresarial, com um olhar que propicia uma análise diferenciada no diagnóstico de problemas, e remete a uma visão mais equitativa ao embasar a busca por soluções.

A definição e o uso da categoria gênero no SESI, está associado ao trabalho de Cláudia de Lima Costa descrita por Casagrande e Carvalho (2006), apresentando gênero num contexto relacional como,

¹ Pedagoga (UFPR), Mestre em Tecnologia, Educação e Gênero (UTFPR), Especialista em Pedagogia Empresarial (UTP – PR) e Inovação em Projetos (PUC-PR). Analista Técnica Sênior em Educação SESI PR e gestora da modalidade Educação Continuada. thaise.nardelli@sesipr.org.br.

² Assistente Social (UNIBEM PR), Especialista em Projetos (PUC-PR). Analista de Recursos Humanos Senior SESI PR e gestora da modalidade Educação Continuada. olivia.oliveira@sesipr.org.br.

³ SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES. *Apresentação do Programa Pró-equidade de Gênero*. Acesso em 28/06/2010. [internet]. Disponível em < <http://www.proequidadedegenero.net.br/>>.



“uma abordagem que possibilita uma concepção de masculinidade e feminilidade ajustada ao contexto social, evita que explicações sobre gênero sejam universalizadas, abandona a visão binária de masculino e feminino e considera pluralidade de masculinidades e feminilidades, uma vez que está focada na dinâmica dos contextos sociais. Ao estudar homens e mulheres em seus ambientes, contempla a visão dos diversos gêneros sobre os fatos, bem como aspectos históricos e culturais e as práticas dos indivíduos (p.16).”

Dentro desta visão comprometeu-se a cumprir, dentro do prazo estabelecido pelo Programa, um Plano de Ação embasado em 02 eixos – Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, sendo estes distribuídos em 8 indicadores: 1) Perfil do Corpo Funcional; 2) Recrutamento e Seleção; 3) Ascensão Funcional e Plano de Careira; 4) Processos de Capacitação e Formação Profissional; 5) Programas de Saúde e Segurança no Trabalho; 6) Política de Benefícios; 7) Mecanismos de Combate às Práticas de Discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e a ocorrência de assédio moral e sexual nos ambiente de trabalho e 8) Propaganda Institucional Interna e Externa.

Para cada um dos eixos acima citados, foram elencadas ações em prol da equidade de gênero que viessem ao encontro da missão da instituição e das características organizacionais e de processo interno, e mais do que isso, da dinâmica social implícita em cada um dos aspectos levantados no plano, sempre visualizando mais do que a posição que a mulher ocupa em uma determinada situação, mas indo além

“no sentido de entender quais as relações que se estabelecem entre homens e mulheres, mulheres entre si e homens entre si, de tal forma que, por serem marcadas por preconceitos de gênero, acabam afetando negativamente o desempenho profissional e a vida de homens e mulheres de forma diferenciada (SIMIÃO, 2006, p. 18).⁴

Este artigo foi escrito com o intuito de disseminar o trabalho desenvolvido pelo SESI, na busca pela ampliação da qualidade de vida de seus colaboradores e colaboradoras e em prol da obtenção do Selo Pró-equidade de Gênero, a fim de que possa ser exemplo e suporte para as indústrias do Estado do Paraná estimulando-as a seguir este mesmo movimento.

Elaboração e implantação do Plano de Ação do SESI PR

Com o intuito de atingir a missão da instituição, assuntos em prol de equidade de gênero, inclusão e diversidade perpassam todas as áreas do SESI PR. Responsabilidade Social, Educação, Lazer, Esporte, Cultura, Recursos Humanos (RH) e áreas Administrativo-financeiras interagem em

⁴ SIMIÃO, Daniel Schroeter. *Gênero no Mundo do Trabalho*. In Cadernos de Gênero e Tecnologia. Curitiba, Ano 1 v. 1, p. 9-20, fev./mar./abr. 2005. CEFET PR



diferentes projetos na busca da excelência no atendimento ao cliente, alinhados às políticas sociais nacionais e filosofias adotadas pela instituição.

Esta dinâmica de interação se repetiu na elaboração do Plano de Ação do SESI PR para a 3ª Edição do Selo Pró-Equidade de Gênero, onde foi composta uma equipe multidisciplinar principal, composta por representantes das áreas de Responsabilidade Social, Educação, RH e Saúde Ocupacional, representados por uma Analista Técnica Senior e Gestora de Projetos de Responsabilidade Social mestre em História, Cultura e Gênero, uma Psicóloga Trainee, uma Analista Técnica Sênior em Educação mestre em Gênero e Tecnologia e uma Analista de Recursos Humanos Sênior especialista em Gestão de Projetos.

Esta equipe acessou, sempre que necessário, as demais áreas da instituição que não estavam diretamente elencadas na equipe. Em diversos momentos da elaboração, foram chamados a participar das discussões os gestores das áreas de atuação do SESI e técnicos especialistas em assuntos complementares ao programa.

A elaboração do plano teve como referencial a Ficha Perfil, preenchida pela instituição no momento da adesão ao programa. Cada item sinalizado na ficha como um potencial a ser explorado, no que tange a equidade de gênero e a melhoria da qualidade de vida de colaboradores e colaboradoras, foi analisado pelo grupo e deu origem a ações que compuseram o plano.

O Plano de Ação, estruturado em prol do atendimento de 8 indicadores, os quais listamos anteriormente, prevê a realização de 55 ações, cada qual com um prazo de execução determinado de acordo com o seu grau de importância e tempo necessário, levando-se em consideração os processos internos da instituição.

As ações propostas no plano podem ser realizadas tanto pela equipe multidisciplinar, quanto pelas áreas afins da instituição, de acordo com sua natureza e objetivo a ser alcançado. Esta metodologia privilegia ainda o trabalho inter áreas e a união dos diferentes setores em prol da equidade de gênero nos projetos e processos.

Principais ações desenvolvidas e resultados obtidos

De acordo com a estrutura proposta em nosso Plano de Ação, o primeiro indicador a ser atendido era referente ao Perfil do Corpo Funcional, onde foram realizadas campanhas periódicas e explicativas para autopreenchimento dos dados pessoais no sistema informatizado de dados cadastrais utilizado pelo RH, com vistas a atualizar principalmente o campo cor/raça, que não contemplava os dados quantitativos suficientes para realizar o levantamento do perfil funcional.



Ainda com base neste indicador, adequou-se o preenchimento da Ficha Perfil da SPM à realidade do SESI-PR, esclarecendo a composição da diretoria e das áreas compartilhadas, conforme os cargos existentes no Sistema FIEP. Com a atualização será possível mapear os indicadores relativos à cor/raça e, conhecendo melhor o perfil do corpo funcional, por meio desse detalhamento, será possível cruzar os indicadores relativos a gênero com outras informações como cargo, remuneração, tempo de casa, entre outros indicadores pertinentes para subsidiar melhorias futuras.

Em relação ao segundo indicador do Plano, Recrutamento e Seleção, foi prevista a complementação da ficha cadastral utilizada pelo RH nos processos de seleção e cadastro de funcionários(as), com o item raça/cor, para preenchimento opcional pelo(a) candidato(a) à vaga na instituição.

Houve também a inclusão das oficinas e demais atividades similares do Programa às ações de Educação Corporativa, demonstrando o comprometimento do RH e de outras áreas com o alinhamento acerca do tema.

Referente ao indicador “Ascensão funcional e plano de carreira, cargos, salários e remuneração” terceiro do plano, foi realizada em outubro de 2009 a coleta de indicadores de salários dos colaboradores(as), também acordado com o RH, o cruzamento com demais dados pertinentes, como escolaridade, tempo de casa, experiência, entre outros, será concluído até julho de 2010.

A realização deste passo promoveu uma reflexão inédita na instituição, dadas as especificidades analisadas principalmente no tocante às relações de gênero, pois verificou-se que o processo padrão utilizado pela instituição no processo de gestão de pessoas têm levado a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no ingresso, no processo de educação e desenvolvimento, bem como de promoção interna.

O Plano de Ação prevê em seu quarto item, “Processos de Capacitação e qualificação profissional”, o incentivo à capacitação e formação de lideranças femininas por meio de cursos, relatos de experiências entre outros. Diferentes atividades foram realizadas, com foco prioritário na sensibilização, sendo uma das mais relevantes a realização, em 16 de março de 2010, do Seminário “Desafios de Sustentabilidade em Equidade de Gênero no Terceiro Milênio”, em parceria com a BPW - Associação das Mulheres de Negócios de Curitiba - Business Professional Women.

O seminário contou com a presença de importantes nomes, como da Ministra Nilcéia Freire, do Presidente do Sistema FIEP Rodrigo da Rocha Loures, da poetisa Íris Boff, da escritora Rose



Mari Muraro, entre outros, além do depoimento das organizações inscritas no Programa Pró-equidade de Gênero da SPM: SESI-PR, COPEL e ITAIPU.

Dentre as 250 pessoas participantes do seminário havia representantes de diferentes setores como prefeituras, empresas, secretarias, universidades, ONGs, vereadoras, partidos políticos, movimentos sociais, colaboradores (as) do SESI e Sistema FIEP. Vale ressaltar que o seminário utilizou a metodologia da Investigação Apreciativa, a qual permite que todos os participantes expressem sua opinião nos grupos, e levanta a “visão de futuro” dos participantes.

Dentre as contribuições mais mencionadas pelos participantes, podemos citar a importância do aumento do número de mulheres ocupando cargos políticos, maior acesso das mulheres às profissões e espaços tradicionalmente masculinos, e maior compartilhamento das tarefas domésticas entre homens e mulheres.

Ainda em cumprimento às ações do quarto indicador, previmos a realização de eventos de troca de experiências, depoimentos, relatos de histórias de vida, e apresentação de mulheres que são referência nas suas áreas de atuação.

As ações tiveram significativa adesão e feedbacks positivos, sendo realizadas em diferentes formatos e com estruturas diversas. Algumas ações tiveram cunho educativo, como a palestra “A cultura do Investimento”, ministrada pela consultora Laurita Utrabo, ofertada ao público feminino em parceria com a Ativa Corretora de Valores Curitiba, e que teve o intuito de valorizar a participação feminina no mercado financeiro, bem como a oficina “Valorize seu estilo”, também voltada ao público feminino, ministrada pelo Estilista Silmar Alves, como o objetivo de orientá-las a valorizar seu potencial de moda e estilo, independente de sua idade ou possibilidade financeira, aumentando assim sua autoestima.

Além disso, está sendo ofertado o Programa Internacional de Mulheres Líderes para colaboradoras do Sistema FIEP que conta atualmente com 18 inscritas. Ações de homenagem ao Dia da Mulher, Dia das Mães e a criação de uma linha do tempo apresentando as mulheres expoentes da indústria paranaense foram criadas.

Realizou-se ainda a Mostra de Vídeo “As Capitãs da Indústria Paranaense”, baseada no livro homônimo, no “VIII Congresso Ibero Americano de Ciência Tecnologia e Gênero”, Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, com a participação de representantes das Linhas de Ação do SESI-PR. Também neste Congresso, com o objetivo de disseminar conteúdos sobre gênero e tecnologia, houve a participação de representante do Programa Pró-Equidade de Gênero na mesa



redonda Gêneros da História e lançamento do livro “Entre fitas, bolachas e caixas de fósforos: a mulher no espaço fabril curitibano (1940-1960)”.

Cabe ressaltar que todas as atividades realizadas pelo SESI no âmbito interno da organização como nas ações externas, independente do foco abordado, foram precedidas pela apresentação do Programa Equidade de Gênero e sensibilização acerca de seus fundamentos, a fim de comprometer e integrar participantes em prol destes objetivos, ampliando as oportunidades e aprendizados sobre o tema.

Em atendimento ao 5º indicador “Programas de Saúde e Segurança no Trabalho”, foi apoiada a continuidade de programas já existentes na organização, como o “Programa da Voz”, que visa promover a cultura de prevenção e de cuidados com o uso da voz, atendendo 144 colaboradores e 127 colaboradoras, sendo sua efetividade possível devido ao entendimento das lideranças imediatas sobre os objetivos do mesmo, incorporando-o aos exames admissionais para determinados cargos.

Outro programa de destaque é o “Bem Estar”, que propõe ações voltadas à qualidade de vida, com a oferta de aulas yoga, pilates, dança de salão, violão, e sessões de acupuntura, RPG, além de outros convênios. Os programas repercutem positivamente na vida das pessoas e no resultado do trabalho, fazendo com que os colaboradores(as) internalizem a importância do cuidado com a saúde e bem estar, sempre com feedbacks muito positivos.

Foi realizada em novembro de 2009, reunião com o plano de saúde contratado para apresentação do Programa Pró-Equidade e coleta de informações sobre ações específicas voltadas à saúde feminina, demonstrando a preocupação do SESI-PR neste quesito e a reflexão sobre novas possibilidades de ações e parcerias.

Ainda em relação a este indicador, foi realizado, o “Diagnóstico de Saúde e Estilo de Vida” com as colaboradoras e colaboradores do SESI-PR; os dados deste diagnóstico serão analisados levando em conta as categorias de gênero, raça e etnia. Observou-se ainda o uso do termo “o chefe de família”, constante no instrumento de coleta do referido diagnóstico, e foi sugerida sua substituição para o termo “pessoa responsável”, de acordo com recomendação do IBGE, a ser encaminhada para as instâncias responsáveis.

Foram distribuídos folders, cartazes e e-mail marketing sobre violência contra a mulher, buscando a prevenção e a disseminação de conceitos de não violência, na VII SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes) e para todas as Unidades SESI do Paraná.



Houve a aplicação da “Pesquisa de Análise Ergonômica do Trabalho” nas instalações da instituição, cujo resultado subsidiará as adaptações da estrutura física, compatibilizando com as necessidades específicas de gênero, visto que houve o alinhamento da equipe responsável com o Programa de Equidade de Gênero, em dezembro de 2009.

Em atendimento à solicitação das colaboradoras do SESI-PR, foram reformados os banheiros no 1º trimestre de 2010, que passaram a contar com ganchos para pendurar bolsas, prateleiras e espelhos, além dos equipamentos tradicionais, itens muito requisitados pelas colaboradoras.

Uma conquista importante do Programa Pró-Equidade na interlocução com as áreas jurídica, administração de serviços e de saúde e segurança do trabalho, considerando fatores como a localização da sede administrativa (centro da cidade) e o grande número de funcionários e funcionárias, foi a garantia de vagas no estacionamento para as gestantes e mães em período de amamentação, a partir de fevereiro de 2010.

Buscando o cumprimento do 6º Indicador “Política de Benefícios”, iniciou-se um processo de pesquisa de referências e benchmark com empresas, sobre boas práticas voltadas à equidade de gênero e políticas de benefícios. A pesquisa está sendo realizada em parceria com o Projeto “Relações de Gênero como Potencial Estratégico para a Indústria”, aprovado no Edital SENAI/SESI de Inovação 2009, efetivado em parceria com a Herbarium Laboratório Botânico S.A., a Pró Reitoria de Pós Graduação em Tecnologia (PPGTE) da UTFPR e a SPM, que prevê o desenvolvimento de metodologia pedagógica e materiais de apoio que estimulem a implantação de processos em prol da equidade de gênero, permitindo sua replicabilidade, avaliação e mensuração de impactos na indústria.

Ainda no indicador “Política de Benefícios”, o objetivo “valorizar a maternidade e paternidade responsável e os direitos da criança e do adolescente” foi assinado o convênio de cooperação entre Sistema FIEP e Fundação Abrinq para incentivar a adesão de empresas e prefeituras aos programas Empresa Amiga da Criança e Prefeito Amigo da Criança. Além disso, o Sistema FIEP realiza divulgação constante do Fundo Pró-Infância, para utilização da renúncia fiscal em prol de projetos que apoiem crianças e adolescentes.

Na VII SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes), a ONG Criança Segura proferiu a palestra “Criança Segura no Trânsito”. Referente a este objetivo foram realizadas também o “Encontro de Gestantes”, em Guarapuava e a palestra sobre Parto Humanizado em parceria com a



AOBA e Faculdades Integradas Espírita promovida pelo Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial da FIEP.

O Acordo Coletivo de Trabalho, em vigência a partir de 1º de novembro de 2009, ajustou o valor do auxílio creche para R\$95,20, por filho menor de três anos, independente da comprovação de despesa com creche.

O Plano de saúde foi renovado, contando com a possibilidade de extensão do plano ao companheiro ou companheira do mesmo sexo, bem como ao cônjuge masculino e aos filhos até 24 anos, sem custo adicional. Estes fatores têm como resultado a satisfação dos colaboradores e colaboradoras com relação à garantia deste benefício, e o reconhecimento e valorização da diversidade e respeito às diferenças.

Para cumprir o 7º indicador “Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho”, houve a adesão e divulgação da campanha “16 dias no combate à violência contra a mulher”, a coleta de orientações para desenvolvimento de material de Educação a Distância sobre equidade para ampliar a sensibilização na organização, oficina de sensibilização no tema “Equidade de Gênero”, com área da comunicação, e o apoio institucional ao “VIII Congresso Ibero-Americano de Gênero, Ciência e Tecnologia”.

Ainda referente a este indicador, está prevista a criação de diretrizes de comunicação que promovam a disseminação de conceitos e valores de equidade, respeitando a diversidade em todos os âmbitos, com base nas diretrizes disseminadas pela UNESCO, e a revisão da nomenclatura dos cargos, contemplado linguagem não sexista.

Em relação ao indicador Propaganda Institucional interna e externa, foram criadas as peças de marketing para Programa Equidade de Gênero: logomarca, email Marketing, brindes, banners e layout do site (em fase de desenvolvimento). A partir disso, passamos a incluir a logomarca nos eventos apoiados pelo programa como o Programa Internacional de Mulheres Líderes, Programa Mais Vida, Programa da Voz, entre outros, buscando dar visibilidade ao público interno ao engajamento do SESI-PR com as questões de gênero.

Conclusão

O processo de levantamento dos indicadores para preencher a ficha-perfil, a elaboração e implantação do plano de ação e a análise dos impactos que cada ação traz para a instituição são



partes de um grande processo de crescimento e amadurecimento a cerca das relações de gênero no ambiente empresarial. São parte ainda de um momento de reflexão e planejamento de futuro que muitas vezes não é priorizado neste ambiente.

É importante relatar as dificuldades e facilidades na implementação das ações propostas no plano de ação do Programa de Equidade de Gênero. Todas as ações aqui descritas parecem muito simples, no entanto, a equipe ao deparar-se com o tamanho e a complexidade da instituição, aliado ainda as diferentes frentes de trabalho em prol da equidade existentes no espaço organizacional, percebeu a grandeza da tarefa e da adesão ao Programa da SPM.

Neste sentido fizeram-se necessários muitos diálogos, encontros, conversas com o objetivo de esclarecer e tornar transparente essa nova proposta. Verdadeiramente foi a partir do momento em que a Diretoria de Recursos Humanos entendeu a intenção e a proposta do programa que as “portas” se abriram e o alinhamento foi possível, pois a idéia inicial partiu de técnicas que não estão diretamente vinculadas ao RH. O SESI PR tem a sua diretoria que atua de forma compartilhada, ou seja, as Diretorias de Áreas Meio, atendem as casas do Sistema FIEP – SESI, SENAI e IEL, o que por muitas vezes agrega valor, em outras confunde, complica-se, neste sentido que dizemos sobre o quanto foi importante a efetiva adesão da Diretoria de RH no processo.

No desenrolar das ações, conseguimos perceber o reflexo do crescente envolvimento e sensibilização da organização como um todo gradativamente nas questões em prol da equidade e diversidade, a medida que conseguíamos “abrir” espaço para tal, no entanto, ainda se observam dificuldades de compreensão sobre os temas gênero, equidade, diversidade, igualdade e entre outros, muito embora a instituição promova incessantemente o dialogar sobre esses temas. Portanto, é preciso dar continuidade às ações que promovam um ambiente livre de qualquer discriminação, sensibilizando de forma contínua e enfaticamente todo o corpo funcional, promovendo ajustes e instalando procedimentos que tragam tal garantia e perpetuidade.

As ações realizadas e em andamento, descritas neste artigo, são apenas o início de um trabalho muito maior que virá em consequência deste, pois despertar as diferentes áreas da instituição para as questões de gênero é um caminho sem volta. Após desvelada a máscara de normalidade que o preconceito de gênero parece apresentar no dia-a-dia em nossa sociedade, os colaboradores e colaboradoras do SESI PR trarão sempre consigo um olhar diferenciado para seus projetos e processos, ou seja, o olhar em prol da equidade de gênero e diversidade.



Bibliografia

CASAGRANDE, Lindamir Salete. CARVALHO, Marília Gomes de. *Gênero: um conceito, múltiplos enfoques*. In Cadernos de Gênero e Tecnologia. Curitiba, Ano 2 v. 8, p. 9-24, 2006. CEFET PR

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES. *Apresentação do Programa Pró-equidade de Gênero*. Acesso em 28/06/2010. [internet]. Disponível em <<http://www.proequidadedegenero.net.br/>>.

SESI PR. *Plano de Ação Programa Pró-equidade de Gênero*. Paraná, SESI DR, 2009.

SIMIÃO, Daniel Schroeter. *Gênero no Mundo do Trabalho*. In Cadernos de Gênero e Tecnologia. Curitiba, Ano 1 v. 1, p. 9-20, fev./mar./abr. 2005. CEFET PR